



Tampereen ammattikorkeakoulu

# AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Orientoivat opinnot lähihoitajakoulutuksessa tutkivan  
oppimisen näkökulmasta tarkasteltuna

Tarja Ruoholinna-Jakonen

2007

RUOHOLINNA-JAKONEN TARJA: Orientoivat opinnot lähihoitajakoulutuksessa tutkivan oppimisen näkökulmasta tarkasteltuna

Tampereen ammattikorkeakoulu  
 Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
 Opettajankoulutuksen kehittämishanke 25 sivua  
 Ryhmän opettaja Henna Heinilä  
 Maaliskuu 2007

Asiasanat: oppiva organisaatio, tutkiva oppiminen, henkilökohtaistaminen, orientoivat opinnot

## TIIVISTELMÄ

Tässä kehittämistyössäni olen yhdessä Porin ammattiopiston sosiaali- ja terveys aikuis-koulutustiimin kanssa kehittänyt aikuiskoulutuksen lähihoitajaopintoihin orientoivat opinnot. Henkilökohtaistamisen myötä aikuisten näyttötutkintoperusteinen koulutus muuttuu yhä vaativammaksi, niin opettajan kuin opiskelijankin näkökulmasta. Asiantuntijuus ja osaaminen, työssä oppiminen sekä ihmissuhdetaidot korostuvat. Tulevaisuuden työntekijältä vaaditaan yhä enenevässä määrin moniosaamista, oman tieto-taitonsa ja asiantuntijuutensa kehittämistä. Koulutuspoliittiset muutos- ja murrosvaiheet luovat epävarmuutta koulutuksen kentän toimijoihin. Koulutuspoliittisilla rakennemuutoksilla haetaan aina tehokkuutta toimintaan.

Taustafilosofiana tässä kehittämistyössäni on oppivan organisaation malli, jota tarkastelen tutkivan oppimisen näkökulmasta. Miten oppiva organisaatio omassa työyhteisössäni toimii, en ole lähtenyt sen paremmin tässä kehittämistyössäni analysoimaan. Kehittämistyössäni olen tutkivan oppimisen kautta tarkastellut aikuiskoulutustiimissä kehittämieni orientoivien opintojen sisältöä ja didaktisia ratkaisuja. Orientoivien opintojen aihevalinnat ja analyysi kohdistuvat psykologian perusteisiin, oppimaan oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun. Pilottina tässä kehittämistyössä oli työvoimapoliittinen aikuis-lähihoitajaryhmä, joka aloitti opintonsa marraskuussa 2006. Orientoiviin opintoihin osallistuneet opiskelijat ja opettajat antoivat palautteen kurssista orientoivan jakson päättyessä. Alustavissa palautteissa orientoivat opinnot koettiin hyväksi. Opiskelijat tunsivat saavansa tietoa ja tukea opiskeluunsa sekä käytännön työhön osaamista. Opettajat eivät niinkään kokeneet henkilökohtaistamisen tuovan radikaalia muutosta entiseen toimintaan nähden.

Orientoivien opintojen tarkoituksena on koota yhteen näyttötutkintoperusteisen koulutuksen vaatimukset, edistää opiskelijoiden valmiuksia kehittää omaa ammatillista osaamistaan ja toimintaa uusissa haastavissa työtehtävissä. Orientoivien opintojen tarkoituksena on tukea opiskelijan ihmisenä kasvua ja elämänikäistä oppimista. Orientoivan jakson opettajat kehittävät omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan aikuiskoulutustiimissä. Opettajat ja opiskelijat muokkaavat yhteistä ymmärrystä oppimisestaan ja samalla luovat uusia käytänteitä oppimisympäristöön sekä työelämään. Tutkivan oppimisen kautta voi tarkastella omaa oppimistaan, opettajuuttaan, työtään ja työyhteisöään. Näin päästään älykkäästi tai jopa viisaasti toimivaan koulutusorganisaatioon tai työyhteisöön.

## Sisällysluettelo

1 ORIENTOIVAT OPINNOT APUNA LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA	4
2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN SUUNTA JA OPPIVA ORGANISAATIO	4
3 TUTKIVA OPPIMINEN	7
4 TUTKIMUKSIA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESSA	9
5 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTAORGANISAATIO	11
6 HENKILÖKOHTAISTAMINEN NÄYTTÖPERUSTEISESSA AIKUISKOULUTUKSESSA	12
7 HAKEUTUMISVAIHEEN HENKILÖKOHTAISTAMINEN ELI ORIENTOIVAT OPINNOT LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA	14
7.1 Oppimaan oppiminen ja työssä oppiminen	14
7.2 Psykologian perusteet ja elämänhallinta	15
7.3 Ammatillinen kasvu	16
8 ORIENTOIVIEN OPINTOJEN TARKASTELUA TUTKIVAN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA	17
8.1 Opiskelijoiden kokemuksia orientoivista opinnoista	19
8.2 Opettajien kokemuksia orientoivista opinnoista	20
9 LOPPUYHTEENVETO	21

## 1 ORIENTOIVAT OPINNOT OPPIMISEN APUNA LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA

Tässä kehittämishankkeessani tarkastelen tutkivan oppimisen kautta aikuiskoulutustilmissä kehittämiäni orientoivia opintoja. Opetushallituksen uusien henkilökohtaistamisen ohjeistuksien mukaan aikuisoppija ja aikuisten opettaminen luo uusia haasteita myös opettamiselle (Opetushallitus, 2006.) Alussa tarkastelen ammatillisen koulutuksen suuntaa, tutkivaa oppimista sekä aikaisempia tutkimuksia ammatillisesta koulutuksesta. Taustaorganisaationa kehittämistyössäni on Porin ammattiopisto, sosiaali- ja terveysala. Pilottiryhmä koostuu työvoimapolitiittisesta näyttöperusteisesta lähihoitajaryhmän aikuisopiskelijoista. Orientoivissa opinnoissa olen tässä työssäni tarkastellut oppimaan oppimista, psykologian perusteita sekä ammatillisen kasvun kurssin sisältöä. Oppikurssien sisällöt olen muokannut oppivan organisaation sekä tutkivan oppimisen teoreettisista lähtökohdista. Opiskelija- sekä opettajien palautteista olen laatinut yhteenvedon kappaleeseen yhdeksän. Organisaation ja työyhteisön kehittäminen ovat myös kiinnostukseni kohteena. Tässä kehittämistyössäni tarkastelun kohteena on oppiva organisaatio, tutkiva oppiminen ja näiden pohjalta luodut orientoivat opinnot. Ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa työskentelevän opettajan tulee myös tietää koulutuspoliittiset linjaukset ja tulevaisuuden ammatillisen koulutuksen suunta. Se on osa opettajan omaa osaamista ja ammatillista kasvua. Koko kehittämistyö on ollut omaa ammatillista kasvuani tukevaa. Kehittämistyön taustalla on oman ammatillisen kasvuni prosessin tarkastelua tutkivan oppimisen kautta. Ammatillisen koulutuksen suuntaa, oppivaa organisaatiota sekä ammatillisesta koulutusta koskevia tutkimuksia olen tarkastellut seuraavissa kappaleissa.

## 2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN SUUNTA JA OPPIVA ORGANISAATIO

”Maailmassa ei ole mitään niin pysyvää kuin muutos”. Hakkaraisen, Lonkan ja Lipposen (2001, 8) mukaan toisia muutokset innostavat, toisille muutokset ovat ahdistavia. Jotta voisimme sopeutua mielekkäällä tavalla nopeasti muuttuvaan ympäristöön, joudumme hallitsemaan monenlaisia asioita sekä älyllisesti sekä tunnetasolla. Tämä edellyttää riittävän korkeatasoista koulutusta uusille sukupolville sekä jo työelämässä toimiville. Muutoksessa toimiminen edellyttää rohkeutta toimia ja pyrkiä vaikuttamaan julkisesti

erilaisin menetelmin ja kannanotoin. Muutokset koskevat usein myös työnteon kulttuuristen muotojen ja työelämän henkilöstöstrategian uudistamista (Kasvio, Nakari, Kuula, Pesonen, Rajakallio & Syväne, 1994).

Muutokset yhteiskunnassa luovat paineita myös opettajien työhön. Opetusministeriön (2006) lanseeraamassa ammattiopistostrategiassa tavoitteena on riittävän vahvan rakenteellisen ja taloudellisen perustan muodostaminen ammatillisen koulutuksen järjestämiselle alueilla ja eri alojen koulutuksessa sekä koulutuksen vaikuttavuuden ja tehokkuuden lisääminen. Tavoitteena on työvoiman saatavuuden turvaaminen, koulutuspalvelujen työelämävastaavuuden ja asiakassuuntautuneisuuden parantaminen sekä koulutuksen laadun kehittäminen ja varmistaminen. Lisäksi tutkintojen suoritusaikojen lyhentäminen, elinikäisen oppimisen edellytysten vahvistaminen sekä yksilölliseen osaamistarpeisiin vastaaminen tulee tärkeäksi koulutuksen kehittämistyössä. Syrjäytymisen ehkäiseminen, työpaikalla tapahtuvan oppimisen laajentaminen, koulutuksen saavuttavuuden turvaaminen maan eri osissa sekä työelämän palvelu- ja kehittämistoiminnan edellytysten vahvistaminen (Salminen, 2006).

Suomessa ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa on muutamissa ollut käytössä oppivan organisaation malli. Tutkimuksia siitä, miten oppiva organisaatio on käytännössä toiminut, en löytänyt. Joitakin väitöstutkimuksia on julkaistu ammatillisen koulutuksen toiminnan kehittämisestä. Näihin palaan myöhemmin kappaleessa neljä. Saralan & Saralan (1996) mukaan oppivan organisaation tavoitteena on toiminnan kehittäminen, omien kokemusten ja tehtyjen virheiden kautta oppiminen ja organisaation toiminnan historian tutkiminen. Oppivassa organisaatiossa korostetaan uuden kokeilua, asiakkaan näkökulmaa, elinikäistä - ja yhteistoiminnallista oppimista. Muutoksilla haetaan tehokkaampaa toimintaa. Porin palveluopisto muuttui ammattiopistoksi vuonna 2005. Takana on tuore organisaatiomuutos. Ammatillisen koulutuksen organisointi ammattiopistoiksi Salmisen (2006) mukaan antaa koulutuksen järjestäjille laajemman taloudellisen toimintaperustan ja siten paremmat mahdollisuuden kohdentaa voimavaroja joustavasti ja kustannustehokkaasti. Ammattiopistoista tulee ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen ohella entistä merkittävämpiä alueellisia toimijoita.

Tältä pohjalta ollaan siis kehittämässä koko länsi-suomen alueen ammatillista koulutusta. Aikuiskoulutuksessa meidän toimijoiden (opettajien) on siis pystyttävä kertomaan

miten osaamistamme voidaan tarvitseville siirtää eli meidän kaikkien on osattava kertoa aikuiskoulutuksen järjestämis- ja rahoitusmuodoista. Aika suuret haasteet odottavat koulutuksen järjestäjiä, opettajia sekä viimekädessä opiskelijoita. Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen kehittämisenäkökulma painottuu selkeästi talouden mittareille, jotka ohjaavat laadukasta toimintaa. Miten koulutuksen toimijat, opettavat reagoivat organisaation ylemmältä johdolta tuleviin haasteisiin? Miten strategiat ja tavoitteet näkyvät yksittäisen toimijan tehtäväkentässä? Miten luodaan yhteistä ymmärrystä, jos kentän toimijat, johtajat ja opettajat, eivät ole istuneet saman pöydän äärellä kun strategioita on luotu? Miten tutkintojen lyhentäminen ja koulutuksen laatu huomioidaan? Miten yksilöllisiin osaamistarpeisiin pystytään vastaamaan sekä miten koulutuksessa pyritään vastaamaan elinikäisen oppimisen tavoitteeseen?

Paljon kehittämishaasteita ammatilliselle koulutukselle? Työn selkeän rajauksen vuoksi tässä kehittämistyössäni etsin opetusmetodia elinikäisen oppimisen edellytysten vahvistamiseen sekä opiskelijan yksilöllisen osaamistarpeen vastaamiseen. Tässä kehittämistyössäni on tarkoituksena tarkastella oppivan ja tutkivan oppimisen näkökulmasta henkilökohtaistamista, mitä haasteita se tuo mukanaan aikuisopiskeluun ja opetukseen sekä oppimiseen. Henkilökohtaistamisen ajatuksen pohjalta olen luonut orientoivat opinnot aikuiskoulutukseen. Seuraavassa kappaleessa tarkastelen organisaatio- oppimista sekä yksilön, että organisaation näkökulmasta.

Yhteiskuntatieteilijät ja työelämän tutkijat ovat lähestyneet yksilöllisen, yhteisöllisen, organisatorisen ja yhteiskunnallisen muutoksen ytimessä olevaa kysymystä: mitä oppiminen on, miten oppimistoimintaa voidaan ohjata ja miten oppimisprosessien avulla voidaan kehittää ja muuttaa järjestelmiä. Kasvatustieteilijät ovat suuntautumassa perinteisestä koulutustutkimuksesta työssä ja työorganisaatioissa oppimisen tutkimiseen. Organisaatiotutkijoiden mukaan kehityksen avaimet ovat organisaatioissa itsessään, jotka voivat oppia ja tuottaa tietoa osaamisensa kehittämistä varten. Juuri tällä alueella on monitieteisen kohtaamisen paikka, jossa kasvatustiede voi antaa panoksensa ja tuottaa aidosti uusia ratkaisuja. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa monitieteellisyys ja poikkitieteellisyys näkyvät opetussuunnitelman monine ainevalintoineen sekä opetushenkilöstön poikkitieteellisinä tutkintoina. Yhteinen ymmärrys ja moni -tieteellisen asiantuntijuuden jakaminen ei aina ole helppoa (Poikela 1999, 18).

Työntekijän odotetaan uusiutuvan koko ammatillisen elämänkaarensa ajan. Myönteisen kehityksen edellytyksenä ovat kognitiiviset haasteet, yhdessä tapahtuva tiedon jakaminen, tuki ja myönteinen ilmapiiri (Isokorpi, 2003.) Terveen ja tuottavan työyhteisön kriteerit ovat Launiksen, Kantolan, Niemelän & Engeströmin (1998) mukaan toiminta-ajatuksen selkeys, tulevaisuuden visiot, toimivat yhteistyösuhteet, ryhmätyöskentelytaidot, joustavat rakenteet ja organisaatio, tekninen uusiutumiskyky ja henkilöstön osaamisen kehittäminen. Oman osaamisen sekä opiskelijoiden osaamisen kehittäminen on osa opettajan työtä. Opettajat ja oppilaat tarvitsevat älyllistä toimintaa sekä valmiuksia toimia ryhmissä ja tiimeissä. Oppivan organisaation ajatus sekä tutkiva oppiminen antavat mielestäni oppimiseen ja opetukseen toivotun suunnan. Holmberg (2000) painottaa artikkelissaan oppivan organisaation näkökulmaa. Oppivassa organisaatiossa toimintaa pyritään kehittämään yhdessä, yhteisten tavoitteiden kautta, innovatiivisesti ja omaa tulevaisuutta luoden. Nykyisessä muuttuneessa maailmassa haasteeksi on noussut työyhteisön innovatiivisuuden tukeminen. Työyhteisöissä kehitetään uusia ideoita, kehitetään uusia toimintoja ja käytänteitä (Lindström, 1996).

Argyriksen (1998) mielestä ihmiset tietävät miten hyvä organisaatio toimii käytännössä, mutta ongelmana on tavoitteiden vieminen käytäntöön. Koulutusorganisaatioissa yhtenä ongelmana on miten eri toimijoiden uudet ajatukset ja ideat muutetaan yhteiseksi voimavaraksi. Miten asiantuntijuutta jaetaan? Miten muutos vaikuttaa toimintaan? Jatkuva muutostila heikentää työskentelyrauhaa ja työnhallintaa. Saarelma-Thielin (1994) mukaan muutoksesta aiheutuvalla kriisillä on inhimillinen sekä taloudellinen hintansa. Työpaikkatasolla on tyypillistä jähmettyminen ja jäykkyys, juuri kun luovuutta ja joustavuutta tarvitaan. Miten työntekijät ja työyhteisö selviävät muutoksesta ja löytävät työn mielekkyyden. Voiko tutkiva oppiminen työssä ja työyhteisöissä johdattaa opettajat työnsä uudelleen tarkasteluun ja kehittämiseen? Seuraavassa kappaleessa olen tarkastellut tutkivaa oppimista hieman tarkemmin.

### 3 TUTKIVA OPPIMINEN

Tutkiva oppiminen on ollut tarkasteluni kohteena orientoivissa opinnoissa. Miten tutkiva oppiminen voisi toimia opettajien työn ja työyhteisön kehittäjänä? Miten tutkiva oppi-

minen tukee opiskelijan oppimista? Tutkiva oppiminen pohjautuu John Deweyn ajatuksiin oppimisesta, jotka hän kehitti jo 1900-luvun alkupuolella. Oppiminen on tiedon konstruointia ja omien konstruktioiden (tulkintojen) kokeilua. Toimivuuden kokeilulla on oppimisessa olennainen merkitys (Rauste-Von Wright & Von-Wright 1998).

Käsitykset älykkyydestä ja oppimisesta ovat muuttuneet vuosien varrella. Aiemmin ajateltiin älykkyyden olevan henkilökohtainen ominaisuus ja pysyvä ominaisuus. Elinikäisen oppimisen kautta älykkyyden käsite on muuttunut. Älykäs toiminta taas rakentuu vuorovaikutukseen ja on ominaisuuksiltaan kehittyvä. Haasteeksi nousee toisenlaisten oppimismallien kehittäminen sekä opettamismallien uudelleen muokkaus vastaamaan paremmin yhteiskunnan kehitystä. Oleelliseksi muodostuu yksilöllisten ideoiden tuottaminen ja kehittäminen ja niiden saaminen vuorovaikutukseen keskenään. Yksilön toimintaa säätelee myös osittain se millaisessa kulttuuriympäristössä hän elää sekä millaisten koulutuskäytänteiden kautta tietoa välitetään seuraavalle sukupolvelle. Uudet yhteisölliset oppimisen muodot tekevät mahdolliseksi aiempaa suuremmille joukoille mahdollisuuden päästä merkittäviin älyllisen toiminnan resursseihin kiinni (Ranne, 2006).

Tutkiva oppiminen pohjautuu aktiiviseen tiedonkäsitykseen. Tieto on muuttuvaa ja oppi- ja itse hankkii tietoa. Tulevaisuuden yhteiskunta on tietoon perustuva, jolloin huomattava osa väestöstä tekee työtä tiedon parissa. Hakkaraisen, Lonka & Lipponen (1999) mukaan tulevaisuudessa joudutaan yhä enemmän ratkomaan heikosti määriteltäviä ongelmia tietorikkailla aloilla. Ongelmien ratkaisussa tarvittavia tiedonkäsittelytaitoja ja asiantuntijuutta voidaan harjoitella jo koulussa. Ongelmalähtöinen oppiminen on muuttanut lääketieteen opetusta maailmanlaajuisesti? Vuorovaikutustaidot, monitieteinen yhteistyö ja teorian vuoropuhelu ”pelaavat” hyvin yhteen. Pienryhmiin kootut opetusryhmät toimivat ja samalla on pystytty kehittämään sekä testaamaan pedagogisia ideoita ja malleja.

Tutkivan oppimisen pohjalla on kognitiivinen oppimiskäsitys. Uutta tietoa omaksutaan aiemmin opittua käyttämällä. Oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta, ymmärtäminen edistää mielekästä tiedon konstruointia, sama asia voidaan tulkita tai käsitellä monella eri tavalla, oppiminen on aina kontekstisidonnaista sekä opitun siirtovaikutus uusiin tilanteisiin riippuu tietojen ja taitojen organisaatiosta. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. Opetussuunnitelmien tulisi olla joustavia ja ottaa



huomioon niin oppijan valmiudet kuin tiedon suhteellisuus ja muuttuvuus (Rauste-Von Wright & Von Wright 1998).

Tutkivan oppimisen toteuttaminen on erittäin vaativaa ja vie usein enemmän aikaa kuin perinteinen oppiminen. Opetussuunnitelmasta pitäisi nostaa keskeiset asiat, mihin keskitytään eli määritetään ydinaines. On valittava opintojakson keskeiset asiat ja keskittyttävä niihin ja rakennettava opintojakso tutkivan oppimisen varaan. Oppijat määrittelevät tutkivassa oppimisessa omat oppimistavoitteensa mitkä ovat heidän kannaltaan mielekkäitä. Opiskelijan rooli oppimistapahtumassa on aktiivinen (Hakkarainen ym. 1999).

Tutkiva oppiminen ei ole kuitenkaan ”tekemällä oppimista” Hakkaraisen, Lonkan & Lipposen (1999, 205 - 206) mukaan. Tutkivan oppimisen ajatus muistuttaa pedagogisessa keskustelussa aikaisemmin vahvasti esillä ollutta oppilaskeskeistä, yhteistoiminnallista oppimisen tai projektioppimisen malleja. Tutkivaa oppimista ei tule kuitenkaan samaistaa näihin. Tekemällä oppiminen johtaa harvoin olennaisiin muutoksiin oppimistuloksissa tai oppilaiden ajattelun tai asiantuntijuuden kehittämisessä. Oppimisen kannalta olennaista on rohkaista oppilaita heidän omaan älylliseen ponnisteluun. Tekemällä oppimiseen pitää yhdistää käsitteellisen ymmärryksen kehittymistä tukevia oppimistoimintoja, kuten opiskeltavien asioiden ilmiöiden selittämistä.

#### 4 TUTKIMUKSIA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA

Ilomäen (2001) väitöskirjan mukaan oppimista voidaan kuvata yksilön oppimistyylejä mukaillen, oppimisympäristöjä kehittämällä ja koulutusrakenteita muokkaamalla. Tutkimuksessa "Toisen asteen koulutusrakenteen kehittyminen ja kokeilurakenteiden arviointi" tarkastellaan koulutusrakenteita oppimisen osatekijänä toisen asteen koulutusrakenteen kehittämisprosessissa vuonna 1985. Tutkimus liittyy toisen asteen koulutuksen arviointitutkimus sarjaan.

Kasvuedellytyksillä ja ilmapiirillä näyttää olevan selvä syy-yhteys koulutusrakenteiden onnistumiseen. Jos oppilaitoksen ilmapiiri on hyvä, usein henkilöstö on tiimiytynyttä ja haluaa kehittyä ja kehittää opetusympäristöään laadukkaasti. Ilmapiirin ollessa huono, henkilöstö toimii usein yksilöorientoituneena (individuaalisesti) tai "kuppikuntina".

Omista toimista ei yleensä haluta kantaa vastuuta. Tämä johtaa tehottomuuteen ja henkilöstön turhautumiseen (Ilomäki, 2001).

Maailman laajuisesti pyritään tunnustamaan saman alan tutkinnot eri maissa. Koulutusjärjestelmiä muokataan sellaisiksi, että niissä on laajoja työssä oppimisen jaksoja ja toisaalta riittävästi yleissivistävää osuutta. Tarkoituksena on, että toisen asteen koulutus tuottaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden ja toisaalta vahvan pohjan työammatteihin. Tutkintoja voi täydentää ammatillisilla jatkotutkinnoilla, ammattitutkinnoilla ja erikoisammattitutkinnoilla. Toisen asteen koulutusrakenne toteuttaa varsin kattavasti kansainväliset saman koulutustason tutkintovaatimukset (Ilomäki, 2001).

Merkittävä koulutusrakennekokeilujen tulos on oppilaitosten ja työpaikkojen verkostorakenteiden syntyminen ja tehokas hyödyntäminen. Työnantajilta on saatu opiskelijoiden laajasta osaamisesta rohkaisevaa palautetta, mutta jos osaamistarve on tapauskohtaisesti spesiaalisempi, palaute on ollut usein huono. Niiden osalta, jotka ovat suorittaneet perustutkinnon lisäksi ammatti- ja/tai erikoisammattitutkinnon, työnantajien palautteet ovat olleet valtaosin kiitettäviä. Koulutusrakenteet ovat kehittyneet kokeilujen aikana aiempaa paremmin työnantajia ja jatkokoulutusta palveleviksi. Työssä oppiminen ja oppisopimustyyppinen sekä ammatillisen perustutkinnon ja ylioppilastutkinnon samanaikainen opiskelu on lisääntynyt. Elinikäiselle oppimiselle (life long learning) on sosiaalinen tilaus. Valveutuneet, joustavat, oppimista monipuolisilla menetelmillä edesauttavat ja pedagogiikan laajasti hallitsevat oppilaitokset järjestävät opetusta tulevaisuudessakin (Ilomäki, 2001).

Vertanen (2002) väitöskirjan mukaan ammatillinen koulutus ja ammatillisten opettajien työ on vuosien varrella kokenut suuria muutoksia ja muutosvauhti vain kiihtyy. Millaista ammatillista koulutusta edellytetään vuonna 2010 ja millaista on silloin opettajan työ? Uudenlainen toimintaympäristö, lisääntyvä yhteistyö ja verkottunut toimintatapa, uudet pedagogiset virtaukset ja 2000-luvun aikuisopiskelijat omine odotuksineen muuttavat opettajan työnkuvaa ja roolia. 2000-luvun opiskelijat ovat modernin aikakauden opiskelijoita, joilla on edessään erilaisia tulevaisuuspolkuja. Työelämästä tulevien paineiden lisäksi myös opiskelijoiden odotukset, tarpeet ja valinnat tulevat asettamaan niin koulutuksen järjestäjän kuin opettajankin uuteen tilanteeseen. Ammatillisen opettajuuden keskeisinä alueina ovat opettajan oma persoonallisuus, sosiaalisuus, vuorovaikutustaidot sekä ammatilliset toimintavalmiudet. Opettajuus ei ole kerran hankittu pysyvä ominai-

suus, vaan se kehittyy jatkuvasti. Opettajuus kehittyy ihmissuhdeammattina, jossa korostuu valmius kohdata lisääntyvä oppijoiden erilaisuus, työympäristön vaihtelu ja ympäröivän yhteisön odotusten kirjo. Uudistuvan oppimiskäsityksen myötä opettajan työssä korostuu yhä enemmän myös taito käyttää työelämää oppimisympäristönä, kyky ottaa monipuolisesti huomioon alan kulttuuri ja sen kehittäminen sekä taito simuloida käytännön tilanteita ja osoittaa teorian ja käytännön yhteydet todellisissa tilanteissa. Opettajan omalle ammatilliselle osaamiselle asetetaan tulevaisuudessa entistä suuremmat vaatimukset. Työelämäyhteyksien ja kouluyhteisön sisäisten oppimisen mahdollisuuksien hyödyntämisen tulisi olla oppilaitoksen arkea (Vertanen, 2001).

Elinikäinen oppiminen (life long learning) on siis tullut jäädäkseen. Opettajat painivat työelämästä nousseiden moninaisten muutosten, odotusten, paineiden ja valintojen ”aallokossa”. Opettaja tekee työtään omalla persoonallaan kehittäen omaa ammatillista osaamistaan. Miten säilyttää työn mielekkyys? Miten opettaja pystyy vastaamaan jatkuviin uusiin haasteisiin? Onko tutkiva oppiminen avain opettajan ja opiskelijan omalle ammatilliselle kehittymiselle ja osaamiselle? Miten tutkiva oppiminen tukee oppimista? Seuraavassa kappaleessa olen tarkastellut kehittämistyöni taustaorganisaatiota.

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTAORGANISAATIO

Porin ammattiopisto on perustettu 1.1.2005. Se muodostettiin kolmesta eri ammatillisesta oppilaitoksesta: Porin Metsäopisto, Porin Tekniikkaopisto ja Porin Palveluopisto. Ammattiopisto on Porin kaupungin omistama oppilaitos, jota hallinnoi yhteinen ammattiopistolautakunta. Ammattiopisto toimii useissa kiinteistöissä kaupungin eri puolilla. Ammattiopistossa opiskelee yhteensä valtiosuusjärjestelmässä noin 2500 opiskelijaa ja täydennyskoulutuksen puolella lukumäärä vaihtelee. Vuoden 2006 alusta ammattiopistoon muodostettiin koulutusalakohittaiset nimikkeet. Sosiaali- ja terveysalan lähihoitajan perustutkinto, joka voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena ja näyttötutkintona. Valmistavan koulutuksen voi suorittaa tällä hetkellä valtiosuusjärjestelmän mukaisena päivä- sekä iltaopiskeluna, oppisopimuskoulutuksena, työvoimapoliittisena koulutuksena sekä Noste- koulutuksena.. Työvoimapoliittinen lähihoitajakoulutus alkaa kaksi vuodessa. Aikuisten näyttöjä suoritetaan tällä hetkellä noin 260 vuodessa. Lähihoi-

tajan valmistavan koulutuksen ammatilliset opinnot ovat laajuudeltaan 90 opintoviikkoa. Koulutusohjelmittain eriytyvät ammatilliset opinnot ovat 40 opintoviikon laajuiset. Opiskelija voi valita joko ensihoidon, kuntoutuksen, lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen, mielenterveys- ja päihdetyön, sairaanhoidon ja huolenpidon, vammaistyön tai vanhustyön koulutusohjelman (Lehtonen & Raitala, 2006).

Tässä kehittämistyössäni tarkastelen aikuisten työvoimapolitiittista näyttötutkinto-perusteista lähihoitajakoulutusta. Orientoivat opinnot on kehitetty palvelemaan jatkossa tulevia, uusia aikuisia lähihoitajaopiskelijoita. Tässä kehittämistyössä mukana oleva pilottiryhmä aloitti opintonsa syksyllä 2006. Opetushallituksen uusien ohjeiden mukaan henkilökohtaistaminen otetaan huomioon jatkossa jokaiselle alkavalle uudelle näyttötutkinto-perusteiselle aikuisryhmälle. Seuraavassa kappaleessa olen tarkastellut henkilökohtaistamista ja mitä se merkitsee aikuiskoulutuksessa opetuksessa sekä oppimisessa.

## 6 HENKILÖKOHTAISTAMINEN NÄYTTÖPERUSTEISESSA AIKUISKOULUTUKSESSA

Henkilökohtaistaminen tarkoittaa näyttötutkintojärjestelmässä tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus- neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteuttamista. Henkilökohtaistamisessa otetaan myös huomioon eri kulttuuri- ja kielitausesta tai muusta syystä johtuvat kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä johtuvat erityistarpeet. Koulutuksen ja/tai tutkinnon järjestäjä toimii Opetushallituksen (2006) mukaan niin, että tutkinnon suorittaja saa asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua opetusta, ohjausta, neuvontaa sekä tukea näyttötutkintoon hakeutumisvaiheen, tutkinnon suorittamiseen ja ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamiseen. Tämä tuo haasteita opettajien toiminnalle. Strategiset linjaukset johdetaan toimintaan, toimintaprosessit jäsennetään kolmen vaiheen kautta sekä johtajuutta jaetaan vallan ja vastuun tasapainottamiseksi. Kumppanuutta ja verkostoitumista kehitetään. Neuvotellaan, sovitaan ja vastuutetaan tehtäviä tutkinnon suorittajan, tutkinnon tai koulutuksen järjestäjän, työpaikkojen edustajien, työelämän järjestöjen ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kesken.

Henkilökohtaistaminen asettaa vaateita myös oppimisympäristölle. Oppimisympäristöä pitäisi kehittää monipuoliseksi sekä joustavaksi. Henkilökohtaistaminen kohdistetaan

kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen on hakeutumisvaihe, jossa selvitetään henkilön osaaminen, muu osaaminen, muut lähtökohdat ja henkilölle soveltuva tutkinto. Henkilölle voidaan asiakirjojen perusteella tunnustaa osaaminen tai henkilö ohjataan suoraan soveltuvan tutkinnon tai osien suorittamiseen tai henkilö ohjataan tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen (Opetushallitus, 2006).

Henkilökohtaistaminen kirjataan näyttötutkintoon jo valmistavan koulutuksen hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Tutkinnon suorittaja ja koulutuksen järjestäjä allekirjoittavat tämän asiakirjan ja siihen tehtävät muutokset. Asiakirjaan ei saa sisällyttää viranomaisten toiminnan julkisuudessa annetussa laissa (L621/1999) tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja (Opetushallitus, 2006).

Opetushallituksen (2006) mukaan opettajilta vaaditaan kykyä kohdata aikuinen oppijana oman elämänsä asiantuntijana ja tasavertaisena neuvottelukumppanina. Opettajalta vaaditaan taitoja ja työvälineitä oppijan ammatillisen osaamisen ja työelämätaitojen kartoittamiseen, tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Taitoja ja välineitä oppimistyylin ja omien vahvuuksien- ja vaikeuksien tunnistamiseen ja tiedostamiseen. Opettajalta vaaditaan halua ja osaamista toimia oppijan ohjaajana sekä aikaa, huomiota ja kunnioitusta oppimiseen ja opiskeluun liittyvien asioiden ja ongelmien ratkaisemiseksi. Opettajalta vaaditaan myös osaamista tukea oppijan itseohjautuvuutta ja kasvua yksin sekä ryhmässä sekä ammatillista kehittymistä ja osaamisen arviointia yhdessä oppijan kanssa. Oppimista voidaan edistää pedagogisia menetelmiä varioimalla kunkin yksilön oppimistyyliä mukaillen, oppimisympäristöjä kehittämällä ja koulutusrakenteita muokkaamalla. Koulutusjärjestelmiä tulisi muokata sellaisiksi, että niissä on laajoja työssä oppimisen jaksoja ja toisaalta riittävästi yleissivistävää osuutta. Tarkoituksena on, että toisen asteen koulutus tuottaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden ja toisaalta vahvan pohjan työammatteihin.

## 7 HAKEUTUMISVAIHEEN HENKILÖKOHTAISTAMINEN ELI ORIENTOIVAT OPINNOT LÄHIHOITAJAKOULUTUKSESSA

Tässä kehittämistyössäni olen ideoinut aikuiskoulutustiimissä orientoivat opinnot tukemaan aikuisen lähihoitajaopiskelijan oppimista ja opettamista. Aikaisemmissa kappaleissa olen kuvannut mitä tietoja, taitoja ja osaamista tarvitaan aikuisopettajalta, mihin suuntaan ammatillinen koulutus on menossa, miten oppiva organisaatio ja tutkiva oppiminen tukevat aikuisoppijaa sekä aikuisopettajaa. Tutkiva oppiminen mahdollistaa opettajuuden ja oppimisen kehittämisen. Tutkiva oppiminen sopii mielestäni hyvin oppimaan oppimisen, ammatillisen kasvun ja psykologiankin opetukseen.

Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen (orientoivan vaihe) on yhteensä kahdeksan opintoviikkoa. Orientoivat opinnot koostuvat äidinkielen ja viestinnän, matematiikan, tietotekniikan, ammatillisen kasvun, psykologian, oppimaan oppimisen opintojaksoista, sekä henkilökohtaistamisesta. Tässä kehittämistyössä olen tarkastellut oman osaamiseni kautta psykologiaa, oppimaan oppimista sekä ammatillista kasvua. Äidinkielen ja viestinnän, matematiikan, tietotekniikan sekä työssä oppimisen orientaatio-opintojen sisällön laatii kunkin aineen vastuuopettajat erikseen. Jokaisen alkavan koulutuksen hakeutumisvaiheessa/orientaatiovaiheessa opettajat tapaavat aikuiskoulutustiimissä, joissa sovitetaan kunkin ryhmän kohdalla yhteiset ”pelisäännöt” sekä suunnitellaan yhdessä orientoivien opintojen ainevalintojen sisällöt.

### *7.1 Oppimaan oppiminen ja työssä oppiminen*

Nykyinen opetussuunnitelman mukainen oppimaan oppiminen käsittelee ryhmään, ryhmädynamiikkaan, oppimisympäristöön ja koulutukseen tutustumista, käydään läpi erilaisia oppimiskäsityksiä sekä tyylejä ja taitoja. Itseilmaisu ja kuunteleminen sekä palautteen saaminen ja antaminen ovat yksi aihealue. Näitä voisi hieman sisällöllisesti kehittää sekä ottaa uudeksi näkökulmaksi opiskelijan henkilökohtainen oma oppimisprosessi, taidot ja kyvyt. Opiskelijan omat oppimisvaikeudet pitäisi kartoittaa jo tässä vaiheessa. Opiskelijan oma henkilökohtainen oppimisprosessi on tärkeä, mutta opiskelijan on hyvä tietää myös työyhteisöjen oppimis-prosesseista tai tyyleistä.

Työssä oppiminen teoriana ( työssä ja työyhteisössä oppiminen) tulisi ottaa uutena oppi-aiheena aikuiskoulutukseen tai sisällyttää oppimaan oppimisen opintojaksoon. Opiskelija joutuu arvioimaan työssä oppimistaan eri työyhteisössä jo opiskelun alkuvaiheessa. Työssä oppiminen on ollut lähihoitajakoulutuksessa lähinnä informatiivista. Työssä oppimisen infossa on yhteisesti kerrattu työssä oppimisen käytänteet. Opiskelijan olisi hyvä tietää syvällisemmin erilaisista työyksiköistä ja niiden toimintaperiaatteista ennen työelämään menoa. Työssä oppimisen teorialtietoisuuteen kuuluu myös erilaiset työorientaatiotyypit sekä organisaation kehittäminen. Työssä ja työyhteisöissä oppimisen teorialtietous parantaa opiskelijan valmiuksia toimia erilaisissa asiantuntijajärjestelmissä erilaisissa työyhteisöissä. Organisaation kehittäminen voisi tulla vasta syvällisemmin koulutusohjelmissa. Työssä oppimisen tavoitteisiin olisi myös hyvä lisätä työyhteisön kehittäminen sekä moni ammatillisessa tiimissä osana toimiminen. Työssä oppimisen teorialtietous yhdessä aikaisemmin hankittujen työkokemusten kera tukisi työssä oppimista sekä helpottaisi ammattiin valmistumisen jälkeen uuteen työympäristöön siirtymistä. Työssä oppiminen tulisi myös olla pelkästään hyväksytty/hylätty, ei siis numeroarviointia eikä sanallista arviointia. Näyttötutkintojärjestelmässä tulisi päästä pois päällekkäisistä arvioinneista. Työssä oppimista tulisi laajentaa ja yhteistyötä työelämän edustajiin syventää.

## *7.2 Psykologian perusteet ja elämänhallinta*

Psykologiaa on tällä hetkellä aikuisten näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa yksi opintoviikko. Valtakunnallisessa, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opetussuunnitelmassa psykologiaa tulisi olla neljä opintoviikkoa. Aikuisten näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa on tutustuttu teoriassa psykologian peruskäsitteisiin ajattelu, tunteet, kieli, havaitseminen, persoonallisuus, puolustuskeinot/defenssit, oppiminen ja muisti. Psykologian opintojakso on pohjautunut lukion kurssin oppisisältöön. Opintokokonaisuutta tulisi mielestäni laajentaa. Mielenkiintoisia aihealueita psykologian opetukseen löytyy sosiaali- ja organisaatiopsykologiasta. Lähihoitajan tulevaisuuden tärkeimmistä taidoista korostuu lähinnä ihmissuhde-vuorovaikutustaidot sekä tunneäly- työyhteisötaidot. Näiden taitojen- tietojen ja osaamisen kehittämiseen opettajien pitäisi vastata kehittämällä oppiaineiden sisältöä sekä opetusmetodeja. Löytää uusia didaktisia ratkaisuja.

Tunne-älytaitoja työelämässä tutkinut psykologian tohtori Daniel Golemanin (1999) mukaan tunne-äly on metakyky, joka säätelee muiden kykyjen toteutumista. Sen ominaispiirteitä on itsehillintä, innostus, sisu, taito motivoitua sekä optimisismi. Tunne-älytaitoisella yksilöllä on kyky ymmärtää toisten tunteita ja näkökulmia sekä ottaa ne huomioon käytännössä. Tunne-äly merkitsee persoonallista eheyttä. Ajattelu, tunne ja tahto kulkevat käsi kädessä. Tunne-älyn avulla ihminen lisää vuorovaikutuksen ymmärrykseen, suostuttelukykyyneen, aloitteellisuuteen, itseluottamukseen ja yhteistyökykyyn.

Psykologian ainesisältöä, opetussuunnitelmaa ja kurssien sisältöä suunniteltaessa sosiaalipsykologia sekä organisaatiopsykologia nousee mielestäni tärkeämmäksi kuin neurologinen psykologia tai psykologian eri tutkimusmenetelmät. Uutena alueena voisi ottaa elämänhallinta sekä työssä jaksaminen, perheen ja työn yhteensovittaminen. Opiskelijat joutuvat työelämässä erilaisten ongelmatilanteiden eteen, joihin he tarvitsevat valmennusta. Johtajuutta tulisi voida myös käsitellä viimeistään koulutusohjelmissa. Psykologian opintoja olisi tärkeää saada toinen opintoviikko ammatillisesti eriytyviin koulutusohjelmiin.

### *7.3 Ammatillinen kasvu*

Ammatillisen kasvun opintojakso olisi hyvä sijoittaa opiskelun alkuun orientoivissa opinnoissa ja sen voisi jaksottaa useampaan osioon. Opiskelija joutuu arvioimaan omaa ammatillista kasvuaan jo ensimmäisellä työssä oppimisjaksolla sekä näyttöviikolla päiväkodissa. Ammatillinen kasvun osio koostuu ammattietikan perusteiden syventämisen, voimavaroalähtöisyyden sairaanhoito- ja huolenpitotyössä, työyhteisön ja organisaation jäsenenä toimimisen. Moni ammatillisessa asiantuntijatiimissä toimiminen on hoito- ja huolenpitotyössä olennainen osa ammattiosaamista. Tiimityöskentelytaidot ovat osa lähihoitajan ammatillista ydiosaamista. Elovainio (1994) kuvaa tiimityötä työn motivoijana ja tukevan työssä oppimista. Ammatillisessa kasvussa tärkeitä on myös huomioida oma henkinen kasvu ja ammatissa kehittyminen. Ammatti-identiteetti muodostuu samaistumisesta ja sitoutumisesta johonkin ammattiryhmään, arvoihin ja normeihin. Elämänikäinen oppiminen sekä hoito- ja huolenpitotyön laadun selkiyttäminen on tärkeitä ammatillisen kasvun kurssilla. Hoitotyön professionaalisuus tulisi selkeyttää käsitteenä.



Ammatillista kasvua on ammatillisessa koulutuksessa ollut yksi opintoviikko koulutusohjelmissa opiskelun lopussa. Ammatillista kasvua pitäisi olla vähintään kaksi opintoviikkoa. Yksi opintoviikko voitaisiin sijoittaa koulutuksen alkuun orientoiviin opintoihin. Toinen opintoviikko tulisi sisällyttää koulutusohjelmiin. Siinä vaiheessa opiskelijoilla on syvempää tietoutta ja ammatillista osaamista, joiden kautta he pystyvät tarkastelemaan omaa osaamistaan ja asemaansa työyhteisössä toimimisesta. Koulutusohjelmissa opiskelija olisi kykenevä tarkastelemaan toimintaansa työyhteisössä myös kehittävästä näkökulmasta. Tässä on vain osa uusista ajatuksista ja ideoista, joita voisi toteuttaa opetussuunnitelmaa laadittaessa. Tarkoituksena on kuitenkin orientoivan jakson opettajien ja aikuiskoulutuksen opettajien kanssa yhteisesti ideoida ja luoda uusia käytänteitä koulutukseen tutkivan oppimisen näkökulmasta. Tällä kehittämistyölläni on lähinnä tarkoitus herättää keskustelua ja avata opettajille uusia mahdollisuuksia tarkastella omaa opetustaan ja oppimistaan.

## 8 ORIENTOIVIEN OPINTOJEN TARKASTELUA TUTKIVAN OPPIMISEN NÄKÖKULMASTA

Tutkivassa oppimisessa ja opettamisessa on keskeistä tiedon reflektointi. Olemme opiskelijoiden kanssa tutustuneet oman toiminnan reflektointiin ammatillisen kasvun sekä psykologian aineopinnoissa. Tiedon reflektoinnista olisi tarkoitus päästä taitoihin ja osaamisen tunnustamiseen. Oppimisen kannalta reflektio on välttämätöntä. Syvälinen oppiminen edellyttää teorian ja käytännön ymmärtämistä. Reflektio on prosessi, jossa oppija aktiivisesti tarkastelee ja käsittelee uusia oppimiskokemuksiaan, voidakseen konstruoida uutta tietoa tai uusia näkökulmia aikaisempiin tietoihinsa (Heinilä, 2006).

Järvinen, Koivisto & Poikela (2000) korostavat kirjassaan työssä ja työyhteisössä oppiminen, hiljaisen tiedon saattamista eksplisiittiseen tietoon ja tiedon reflektiota, joka synnyttää oppijassa sisäisen toiminnan ja ulkoisen toiminnan välille jännitteen, joka ylläpitää uuden oppimista. Ammatillinen kehittyminen tapahtuu kuitenkin vasta reflektion, käytännön ja toiminnan tutkimisen ja uuden toiminnon kokeilun kautta. Oppimisessa ko-

rotuu näin elinikäinen oppiminen, oppimaan oppiminen, tutkiva oppiminen ja yhteistoiminnallinen oppiminen (Sarala & Sarala, 1996.)

Organisaatioissa toiminta on aina suuntautunut tulevaisuuteen, koska kyse on tuloksista, menestymisestä ja suhteesta muihin organisaatioihin. Työyhteisössä esiin nousseet ongelmat vaativat ammatillista ja organisatorista osaamista, jolloin ongelmat ratkaistaan yhteistoiminnallisten toimintatapojen kautta. Työtehtävien älyllinen sisältö tulee yhä merkittävämmäksi organisaation kaikilla tasoilla. Uusi oppiminen synnyttää kokemuksia, jotka kannustavat yhteisten etujen synteisiin ja arvoa lisäävä tiedon virta auttaa tekemään organisaatiosta oppimisen yhteisön (Zuboff, 1988).

Tutkiva oppiminen perustuu kognitiiviseen oppimisnäkemykseen. Olen tarkastellut tässä kappaleessa orientoivia opintoja ja omaa opetustani tutkivan oppimisen kautta. Orientoivissa opinnoissa olemme tutustuneet yhdessä opiskelijoiden kanssa dialogioppimiseen, tutkivaan oppimiseen sekä reflektointiin käsitteinä. Olen käyttänyt psykologiassa sekä ammatillisessa kasvussa myös ongelmaperusteista oppimista. Opiskelijat ovat ryhmissä ratkoneet tehtäviä. Opiskelijat ovat tarkastelleet omaa ammatillista kasvuaan ja keränneet omaa ammatillista kasvuaan koskevan tiedon- ja taidon ”puun”. Opiskelijat ovat vastanneet miksi ja miten kysymyksiin työstäessään omaa ammatillista kasvuaan. Tulevaisuudessa on tarkoituksena seuraavalle ryhmälle ottaa tietotekniikka mukaan ammatillisen kasvun osioon. Opiskelijat laativat itselleen oman blogin internettiin. Blogiin opiskelijat keräävät omaa ammatillista kasvuaan kuvaavaa materiaalia ja kirjoitelmia. Blogia he päivittävät koko opiskelunsa ajan. Ideaa työstetään aikuiskoulutustilaisuuksissa yhdessä tietotekniikan opettajien kanssa.

Orientoiviin opintoihin osallistuva pilottiryhmä oli jo psykologin tekemissä haastatte- luissa saanut korkeat pisteet ryhmätyövalmiuksistaan. Pilottiryhmä oli jo näin ollen valmiimpi haastavampiin ryhmätöihin. Ryhmätyöt olivat opiskelijoiden mielestä antoisia. Ryhmissä syntyi uusia kysymyksiä, johon yhdessä etsittiin vastauksia. Näin päästiin luomaan yhteistä ymmärrystä ja uusia käytänteitä. Oppimistehtävien kiinnostavuus auttaa uuden oppimisessa. Opettajan tehtävänä on omasta mielestäni pitää mielenkiinto yllä opittavaa asiaa kohtaan kehittämällä opetusmetodejaan. Opettajan kertomat, hoitamisen arkikäytännöistä nousevat esimerkit, olivat opiskelijoiden mielestä mielenkiintoisia.

Opettajan sekä oppilaiden konkreettinen oppimiskokemus saatettiin yhteiseen tietoisuuteen, jota yhdessä refleктоitiin.

### *8.1 Opiskelijoiden kokemuksia orientoivista opinnoista*

Psykologian ja ammatillisen kasvun lopussa kerättiin ryhmältä palaute, jossa opiskelijat arvioivat molempia kursseja. Palautteita kertyi 14/15:sta opiskelijasta. Yksi opiskelija oli saanut töitä ja lopetti koulutuksensa orientoivien opintojen aikana. Olen tähän kehittämistyöhöni ottanut muutamia opiskelijakommentteja. Palautteet olivat kaikilla samansuuntaisia sisällöltään. Mitään tutkimuksellista hyötyä palautteista en tässä työssäni lähtenyt tavoittelemaan. Palautteet olivat hyvin positiivissävyisiä, koska opiskelijat olivat juuri aloittaneet opintonsa. Opiskelijat olivat innostuneita kaikesta uuden oppimisesta ja opiskelusta. Opettajalle palautteiden analyysi auttaa kuitenkin tarkastelemaan omaa opettamistaan objektiivisesti tutkivasta näkökulmasta käsin.

Tutkivassa oppimisessa opettajan oma tieto-taito ja osaaminen, käytännönläheinen opetustyyli sekä omien kokemusten reflektointi yhdessä ryhmän kanssa tuo opetukseen kiinnostavan ”jännitteen”. Tutkivassa oppimisessa tavoitteena on, että opiskelijoille pitäisi luoda oppimiseen suotuisa, luovuutta ja ajattelua tukeva oppimisympäristö. Tutkivassa opettamisessa säilyy opettajallakin mielenkiinto opetettavaan aiheeseen.

Opiskelijan A:n kommentti: ” *Olen saanut uutta näkökulmaa moneen omaan henkilökohtaiseen asiaan. Ammatillisen kasvun kurssi on avartanut ja opettanut suhtautumistani työssä oppimiseen, Tunneilla opettajan antamat esimerkit ja havainnollistamiset elävästä elämästä ovat helpottaneet tajuamaan käsiteltävät asiat*”

Opiskelija B:n kommentti: ” *Opin kurssin aikana paljon asioita jotka ovat kulkeneet mukana niin työelämässä kuin yksityisessä arjessakin, mutta nyt niille löytyi nimet ja sanat ja monta palapelin palaa osaa nykyään laittaa paikalleen*”

Opiskelija C:n kommentti: ”*Hyvät esimerkit, videot, elokuvan katsominen, opintokäynti sekä monisteet ovat auttaneet ymmärtämään hoitoalan vaatimuksia. Ryhmätyöskentelyt*

*tosi kivoja, tuli paljon erilaisia tilanteita käsiteltyä. Paljon tuli uutta tietoa, jota työelämässä sitten sovelletaan”*

Opiskelija D:n kommentti: *”Hyvää kurssilla oli psykologian teoriaopetus esimerkein, jotta osaa hoitotyössä soveltaa sitä käytäntöön sekä on oppinut tunnistamaan eri ongelmia ja esimerkiksi puolustusmekanismit/defenssit olivat mielenkiintoisia. Liian vähän psykologiaa koulutuksen aikana”*

Opiskelija E:n kommentti: *”Kurssi oli hyvään aikaan koulutuksen alussa. Tietoja on helppo käyttää työharjoittelussa. Käytännön esimerkit selvensivät ajatusta”*

Opiskelija F:n kommentti: *”Opin että hoitotyössä on tärkeitä ammatillisuuden säilyttäminen, tunteiden siirto ja säilö sekä ennalta aavistaminen. Kurssilla sain todella hyvää ja asiallista tietoa työelämässä tapahtuvista tilanteista. Huonoja asioita ei mielestäni ollut, kuin liian lyhyet tunnit. Mielenkiintoisista aiheista olisi keskustellut enemmänkin.”*

Opiskelijat kokivat saavansa selkeästi tukea omaan työhönsä ammatilliseen kasvuun sekä ihmisenä kehittymiseensä. Palautteista näkyi, että he osasivat yhdistää teorian käytäntöön. Joissakin tutkimuksissa ja artikkeleissa on kritisoitu psykologiaa liian teoreettiseksi. Opiskelijat ovat kokeneet kurssin sisällön liian teoreettiseksi, eivätkä ole pystyneet hyödyntämään psykologiaa käytäntöön. Orientoivien opintojen yhtenä tavoitteena on tuoda teoria lähemmäksi käytäntöä hoito- ja huolenpitotyössä. Ongelmana psykologiassa on, että psykologian eri tieteenaloista kaikki eivät välttämättä kohtaa hoitamisen- ja huolenpitotyön arkea. Opettajilla pitäisi olla vankka tietämys ammatin ydinosaamisesta, jotta laadukkuus opetuksessa tavoitettaisiin. Tähän kerätyt opiskelijapalautteet eivät kovin syvällistä tutkimuksellista tietoa anna, mutta tukivat mielestäni hyvin ennakko oletuksia mitä itselläni oli jo kurssia suunnitellessani.

## *8.2 Opettajien kokemuksia orientoivista opinnoista*

Aikuiskoulutuksen näyttötutkintoperusteinen koulutuksen henkilökohtaistaminen orientoivissa opinnoissa ei tuonut opettajien mielestä paljonkaan uutta entiseen verrattuna käytännön tasolla. Opintojen ohjaajilta siirtyi osa tehtävistä ryhmän ohjaajalle. Osa siir-

rettävistä tehtävistä toi mukanaan ryhmänohjaajalle enemmän myös vastuuta. Orientoivien opintojen tarkoituksena on tukea opiskelijoiden henkilökohtaista oppimisprosessia elämänikäisen oppimiskäsityksen kautta sekä tukea opiskelijan ammatillista osaamista, vuorovaikutus-ryhmätyötaitoja sekä tunne-älytaitoja. Aikuinen oppijana on haastava kohdattava. Jokainen oppija on erilainen omine tarpeineen, kokemuksineen ja osaamisineen. Aikuisen elämänhistoria ja kokemus tuo oman haasteensa oppimiseen ja opetukseen. Meidän aikuiskouluttajien asiantuntemus ja osaaminen korostuu tulevaisuudessa. Oman tieto-taitonsa ja osaamisensa ajan tasalla pitäminen on yksi tulevaisuuden haaste ja miten siihen haasteeseen pystytään vastaamaan jää nähtäväksi. Opettajat vaativat opiskelijoilta osaamista, hoitotyön asiantuntijuutta ja ammattitaitoa, näyttöä. Miten opettajat reagoivat, kun opiskelijat vaativat opettajilta samoin, näyttöä omasta asiantuntijuudesta ja osaamisestaan. Orientoivien opintojen tarkoituksena on koota eri alojen opettajat ja asiantuntijat yhteen. Tavoitteena on toimia moni ammatillisessa tiimissä, keskustellen, aidossa dialogissa opettajakollegojen kanssa, omaa työtämme kehittäen. Ryhmän ohjaajan olisi hyvä koota orientoivien opintojen opettajat yhteen ja suunnitella opinnot yhdessä opetukseen osallistuvien opettajien kanssa.

## 9 LOPPUYHTEENVETO

Työelämän tutkijat ja kehittäjät tuntuvat tietävän miten tulevaisuuden työtä tehdään. Tietävätkö kentällä toimivat asiantuntijat ja osaajat tulevaisuuden työn vaatimukset? Pysähtykö kukaan miettimään tätä päivää, tämän hetken osaamisen tarpeita? Luovuus, persoonallisuus, yksilöllisyys, kyky toimia ryhmässä terveesti ovat taitoja, joita tulevaisuuden työssä tarvitaan. Ihmisen on tultava yhä enemmän subjektiksi ja uskallettava määrittellä itsensä työelämän osana. Meidän olisi jo aika sopeuttaa työ ihmiseen eikä ihminen työhön (Hellsten, 1998.) Miten opettajat johtavat nyt ja tulevaisuudessa oppimisprosessia? Voiko tutkiva oppiminen olla tulevaisuuden opettajan työväline?

Oppiminen on tutkimusprosessi Ruhotien & Honkan (1999) mukaan. Työyhteisöissä erilaiset toimijat ja oppijat pitää ottaa huomioon. Oman oppimisensa analyysin, prosessin ja reflektoinnin kautta syntyy uudistuva opettajuus. Luovuus ja ideointi nousee yrittäjyyden ja innovatiivisuuden maaperästä. Tiedon vapaa kulku, avoimuus uusille asioille, spontaanisuus ja oma-aloitteellisuus sekä vapaaehtoisuus ovat ehto kehittämisto-

minnalle. Ylin johto voi esittää kehitystoiminnan suunnan, mutta varsinaisten ongelmien ja käsiteltävien teemojen keksiminen kuuluu luontaisesti ruohonjuuritasolle. Jos olemme kiinnostuneita oppimisesta tai kannustavasta vuorovaikutuksesta organisaatiossa, olisi viisasta suunnata katse organisaation identiteetin suunnitteluun. Tärkeätä olisi löytää oppimista estävät ongelmat työyhteisöstä (Holmberg, 2000 s. 129 -132).

Kuka on kiinnostunut organisaation hyvinvoinnista? Miten yhteinen osaaminen jaetaan työelämässä? Mitkä ovat opettajan tieto-taito, ydinosaaminen? Mikä on opettajan rooli koulutusorganisaatiossa? Opettajan rooli on muuttunut autoritäärisestä opettajuudesta valmentavaan ja opiskelua tukevampaan rooliin. Oppimisessa korostuu opiskelijan oma oppimisprosessi, aktiivisuus, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot. Opettajat ja opiskelijat tarvitsevat keinoja kohdata yhä vaativampi työelämä. Oman oppimisen reflektointi on osa ammatillista kasvua ja osaamista. Tunne-älytaidot ja sosiaaliset taidot luovat perustan uuden oppimiselle. Nämä ovat myös taitoja, joilla tulevaisuuden alati muuttuva työelämä kohdataan.

Vuorikoski & Törmä (2004) kuvaavat opettajuutta teoksessaan, *Opettaja peilissä*. ”Opettajakin on ihminen - vaikka oppilaan tai opiskelijan näkökulmasta ei aina siltä näytäkään. Opettajahan on vain opettaja! Opettajat itsekkin ottavat opettajan roolin ja piiloutuvat asiantuntijan naamion taakse. Heidät myös ohjataan kantamaan neutraalin, sukupuollettoman ja etäisen ammattilaisen roolia, olemaan paljastamatta liikaa itsestään!

Tämä koko kehittämistyöni oli myös tutkimusmatka omaan ammatilliseen kasvuuni ja opettajuuteen. Orientoivilla opinnoilla on tavoitteena antaa valmiuksia opiskelijoille kohdata tulevaisuuden yhä monimuotoisempi ja haastavampi koulutus sekä työelämä. Olen ottanut orientoivien opintojen lisäksi tarkasteluun myös työyhteisön, oman ammatillisen kasvun, opettajuuden kehittymisen ja opettamisen kehittämisen. Oppimisen näkökulmasta tarkasteltuna nämä kaikki liittyvät saumattomasti yhteen ja on siten vaikea erottaa toisistaan. Tutkiva oppiminen ja opettaminen on prosessi, jossa me opettajat olemme mukana omalla persoonallamme, tunteillamme, tiedoillamme sekä taidoillamme. Tutkivan oppimisen kautta voi tarkastella omaa työtään, työyhteisöään, opetustaan ja oppimistaan. Miten on mahdollista saavuttaa älykkäästi tai jopa viisaasti toimiva organisaatio? Onko ajatus liian ideologinen kantaakseen? Löytyykö vastaus ehkä tutkivasta oppimisesta!

## KIRJALLISUUS:

Argyris, C. (1998). Miksi sanat eivät muutu teoiksi? Suomen psykologian seuran julkaisu (33). *Psykologia* (3), 205-209.

Elovainio, M. (1994). Tiimijohtaminen. Teoksessa: Lindström, K. Terve työyhteisö: Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Goleman, D. (1999). Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otavan kirjapaino.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. (1999). Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo. WSOY.

Hellsten, T. (1998). Virtahepo työpaikalla. Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Juva: WSOY.

Holmberg, R. (2000). Organizational learning and participation: Some critical reflections from a relational perspective. *European journal of work and organizational psychology*, 9 (2), s. 129-132.

Isokorpi, T. (2003). Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen kokemusten reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Akateeminen väitöskirja. Hämeen ammattikorkeakoulun sarja.

Ilomäki, R. (2001). Toisen asteen koulutusrakenteen kehittyminen ja kokeilurakenteiden arviointi. *Acta electronica universitatis Tampensis*; 146, Tampereen yliopisto. ISBN 951-44 5245-3. [http: // acta.uta.fi](http://acta.uta.fi)

Järvinen, A. & Koivisto, T. & Poikela, E. (2000). Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.

Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. (1994). Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere: Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.

Launis, K., Kantola, T., Niemelä, A-L. & Engeström, Y. (1998). Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lindström, K. (1994). Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Opetushallitus (2006). Henkilökohtaistaminen. <http://www.oph.fi>

Poikela, E. (1999). Kontekstuaalinen oppiminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos. Tampere.

Rauste-Von Wright, M. & Von Wright, J. (1998). Oppiminen ja koulutus. WSOY. Juva.

Ruohotie, P. & Honka, J. (1999). Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Saarelma-Thiel, T. (1994). Organisaation kriisit. Teoksessa: Lindström, K. Terve työyhteisö: Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sarala, U. & Sarala, A. (1996). Oppiva Organisaatio. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja.

Vertanen, I. (2002). Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos. Tampereen yliopisto.

Vuorikoski, M. & Törmä, T. (2004). Opettaja peilissä. Katse ammatilliseen kasvuun. Kansanvalistusseura. Vantaa.



Zuboff, S. (1988). In the age of the smart Machine. The future of work and Power. Basic Books.

#### JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET:

Heinilä, H. (2006). Reflektio. Opettajan pedagogiset opinnot. Luentomuistiinpanot. TAOKK.

Lehtonen, T. & Raitala, B. (2002). Valmistava koulutus palvelemaan näyttötutkintojärjestelmää. Aikuiskoulutustiimin kehittämistyö. Näyttötutkintoperusteisen lähihoitaja opiskelijoiden työssä oppimisen tavoitteet.

Ranne, K. (2006). Tutkiva oppiminen. Opettajakorkeakoulun pedagogian luennot. TAOKK.

Salminen, J. (2006). Porin ammattiopiston rehtorin sähköpostitiedote.